Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 130 de 2005

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ver exposición

Libertad sindical

PLENARIO INTERSINDICAL DE TRABAJADORES
Ver exposición

Libertad sindical

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 15 de junio de 2005

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Juan José Bentancor.

MIEMBROS: Señores Representantes Manuel María Barreiro Maldonado, Ivonne Passada, Adriana Peña y Jorge Pozzi.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Pablo Iturralde Viñas.

INVITADOS: Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, doctor Jorge Bruni, Subsecretario; y doctor Octavio Racciatti, asesor.

Por el PIT-CNT, señores Milton Castellanos, Juan José Ramos, Richard Read, Ernest Zelko y Rosario Oiz, dirigentes.

SEÑOR PRESIDENTE (Bentancor).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir al señor Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, doctor Jorge Bruni y al asesor, doctor Octavio Racciatti.

Desde hace algunas semanas, estamos abocados al estudio de un proyecto de ley sobre libertad sindical, más precisamente, sobre el fuero sindical. A veces, los rótulos de nuestras leyes no tienen mucho que ver con su contenido. Esta es una cuestión que a veces no está perfectamente adecuada. No obstante, la Comisión ha planteado la necesidad de avanzar en paralelo con la apertura de la negociación colectiva en el país, como un

instrumento que garantice la libertad de los trabajadores para poder participar libremente en la actividad sindical a efectos de representar a sus compañeros en las negociaciones y no tener por ello ningún tipo de persecución. Con esto apuntamos a un proceso sano de negociación colectiva en el país.

Hemos elaborado el proyecto de ley que tienen en su poder sobre la base de instrumentos reconocidos en la Constitución de la República, en los Convenios Nos. 87 y 98 de la OIT y en la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Pensamos que está en sintonía con las definiciones de nuestro Poder Ejecutivo y también con las del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De todos modos, pareció oportuno y formalmente conveniente que ustedes estuvieran presentes el día de hoy para fundamentar sus puntos de vista sobre esta propuesta.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Desde que asumimos el cargo en el Ministerio -y desde antes- hemos dicho reiteradamente que las prioridades del Gobierno, fundamentalmente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tenían que ver con los Consejos de Salarios, la negociación colectiva y las libertades sindicales. Inclusive, esto se planteó el 31 de enero, antes de asumir como Gobierno, en una jornada donde se convocó a todas las representaciones sociales a la Intendencia Municipal de Montevideo. En ese momento también aparecía este tema como una de las prioridades que hoy nos convocan. Además, lo hemos dicho públicamente.

Bienvenida sea una iniciativa del Parlamento. Salvo nuestras públicas manifestaciones, no hemos presentado ninguna iniciativa.

Podríamos hablar del articulado del proyecto -dada nuestra característica de abogado-, pero en este momento no nos parece oportuno. Quiero referirme a cuatro o cinco aspectos que reflejan nuestra visión general sobre esta iniciativa.

En primer lugar, conviene decir que esta es una larga reclamación de nuestra sociedad desde hace muchos años y que en nuestra visión como Ministerio de Trabajo y Seguridad Social esto no es nuevo; es simplemente aplicar lo que existe en materia de normativa. Me refiero fundamentalmente al artículo 57 de la Constitución, a los Convenios Nos. 87 y 98 de la OIT ratificados por nuestro país y a otros documentos internacionales como la Declaración Socio Laboral, los pactos de las Naciones Unidas, etcétera.

Por supuesto que toda la sociedad tiene que ver con estos temas y que tanto la cátedra como los operadores han sostenido reiteradamente lo que estoy manifestando. Es decir, nuestro país tiene legislación al respecto pero, por diversos motivos, no se aplica, fundamentalmente en el orden jurisprudencial que es donde hubo dificultades.

Me parece muy bien cuando el proyecto, en su artículo 1º, establece "Declárase" y no "Institúyase" o algo similar. La expresión "Declárase" demuestra lo que estoy expresando.

En segundo término, creemos que se trata de un proyecto claro, completo y que establece garantías para ambas partes. Determina procedimientos judiciales para ejercer el derecho de despido arbitrario y no quita facultades a las empresas -cuando lo entiendan conveniente- para adoptar las medidas jurídicas que crean pertinentes. Además, esta iniciativa refleja conceptos muy caros al Derecho Laboral y al Derecho Sindical tanto en este país como en otros. Aplica el concepto de la protección y no debemos olvidar que el derecho al trabajo es igualador que, de alguna manera, tiende a compensar los desequilibrios. De ahí el principio protector y el artículo 57 de nuestra Constitución.

Entonces, este proyecto, además de ser claro y de dar garantías, recoge técnicamente muchos conceptos que han sido muy caros a la cátedra y al desarrollo del derecho de trabajo y seguridad social. Establece procedimientos claros y se acude a los conceptos establecidos en la Ley Nº 16.011, es decir, la acción de amparo. Esto se refuerza con la aplicación de algunos artículos del Código General del Proceso.

Por tanto, además de ser una iniciativa bastante completa en materia de fuero, está técnicamente fundamentada y tiene conceptos muy sólidos.

Cuando decimos que nuestras prioridades eran las libertades sindicales, tenemos muy claro que se tiende a contemplar las situaciones de urgencia que en estos tiempos -quizás como producto de esta vorágine de relaciones en el mundo laboral- pudieron haberse suscitado. Hemos recepcionado varias denuncias al respecto. De alguna manera, este proyecto refleja la urgencia de buscar soluciones a situaciones que se han venido repitiendo. Por tanto, considero que en ese sentido es un proyecto oportuno.

Quiero referirme a uno de los últimos artículos del proyecto que refiere al destino de las multas. Nos parece sumamente loable que todo lo que se recaude por las multas a infracciones en situaciones como las que estamos analizando, sea destinado al fomento de la inspección del trabajo, trabajo infantil, igualdad de oportunidades, etcétera.

En definitiva -sin entrar a hacer un análisis concreto-, debo decir que es un proyecto oportuno, claro, bastante completo, que refleja la urgencia por atender los fueros sindicales, que tiene una loable finalidad al aprovechar lo recaudado de las multas, que da garantías a ambas partes y que establece un procedimiento muy claro en caso de que se vulnere la normativa existente. Reitero: más allá de eventuales discusiones este es un proyecto declarativo, que reconoce que en Uruguay -por lo menos desde 1953 en lo que tiene que ver con convenios internacionales- han sucedido varias cosas. Podemos tener en cuenta algunos artículos de otros pactos internacionales, y los artículos 57, 72 y 332 de la Constitución. En definitiva, se trata de una iniciativa que tiende a hacer justicia con nuestra normativa vigente desde muchos años, aceptada casi unánimemente, a excepción de la jurisprudencia.

SEÑOR POZZI.- Quiero saber si este proyecto contempla la actual negociación en los Consejos de Salarios. Pregunto esto porque cuando discutimos este proyecto nos centramos en lo que está sucediendo ahora, aunque creemos que en el futuro la situación puede cambiar. Por ejemplo, el Poder Ejecutivo puede proponer un relacionamiento diferente y quizás este proyecto solo no alcance y habrá que contemplar otros aspectos.

En definitiva, quiero saber si este proyecto cubre sin problemas la actual coyuntura.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Expresé que el proyecto era claro y oportuno y respondía a denuncias y situaciones muy concretas que diría que en la mayoría de los casos se han solucionado. Desde ese punto de vista, el proyecto sí contempla la actual coyuntura.

Cuando me referí a los antecedentes desde el 31 de enero hasta nuestra asunción en el Ministerio, siempre dijimos que nuestras prioridades eran libertad sindical-fuero sindical; es decir, cuando lo escribimos es libertad sindical, guión, fuero sindical, pero cuando lo decimos es libertad sindical fuero sindical. Siempre expresamos que dada la realidad este tema era urgente, sobre todo teniendo en cuenta la convocatoria a los Consejos de Salarios, que admitamos que ha provocado un revuelo bastante importante en el mundo de las relaciones laborales, a todo nivel, no solo a los trabajadores y empresarios, sino también al propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que tenemos nuestros problemas para cubrir tantos ámbitos que nos obliga a multiplicarnos.

Ante esta realidad, es muy oportuna esta iniciativa del Parlamento, pero también sabemos -y responde a nuestro discurso- que la libertad sindical es un tema un poco más complejo, que requeriría otra iniciativa, que quizás se discutiría de otra manera.

Siempre le digo a mi amigo el Director General de Trabajo, Julio Baráibar, que es un apagador de incendios de primera calificación, ya que la mayor parte de los conflictos tienen que ver con denuncias de violación de libertades sindicales, con despidos. Muchos de ellos se pudieron solucionar.

Tampoco es positivo que gran parte del mes nuestro Ministerio, que tiene que atender otras temáticas como el empleo, el MERCOSUR social, la seguridad social, las inspecciones, etcétera, gaste su tiempo apagando incendios que tienen que ver, muchas veces, con represión sindical.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Me preocupa la amplitud que establece este proyecto, ya que no solo contempla la situación de los representantes sindicales sino también a todo empleado o trabajador a quien se pueda discriminar por su actividad sindical.

En primer lugar, quiero dejar claro que me parece bien que se ampare el derecho de los trabajadores, si se comprueba que se lo está discriminando, pero me preocupa cómo se puede demostrar un hecho de esta naturaleza, que supuestamente es por el que se despedirá a un trabajador. Según el proyecto, en este caso el empresario tendrá que demostrar que la persecución no fue por actividad sindical sino por otra causa. Al respecto, el artículo 11 dice: "Cométese al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la instrumentación de mecanismos tripartitos con fines de consulta, contralor y seguimiento de la aplicación de la presente ley". El Ministerio, conforme a este artículo, estaría diagramando la aplicación de este proyecto.

Pregunto qué papel tendrá el Ministerio cuando se presente un caso de este tipo, porque se supone que la demanda irá a un Juzgado que, en última instancia, resolverá. En caso de que no se pueda demostrar una persecución antisindical, ¿el Ministerio actuará o dejará simplemente que el empleado diga que fue perseguido, hecho que el empresario tendrá que refutar?

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- El Ministerio cumplirá el mismo papel que el actual. En primer lugar, porque tenemos la firme convicción de que, aunque la jurisprudencia no lo reconozca, la normativa que ampara estas situaciones existe. Por otra parte, el Ministerio irá hasta donde sus facultades constitucionales y legales lo permitan, porque si no estaría violando la normativa vigente.

En segundo término, hay que considerar que desde el punto de vista de la legalidad hay un procedimiento claro: si la sentencia -que no es definitiva, porque es una acción de amparo- se pronuncia a favor de uno u otros de los contendores, el Ministerio tiene que acatarla, más allá de que seguirá desempeñando su cometido fundamental que, en este caso, es acercar a las partes.

Con respecto a la amplitud, no solo los dirigentes sindicales son víctimas de persecuciones o de discriminaciones; es más, la práctica demuestra que, precisamente, no son los dirigentes sindicales más notorios quienes sufren la discriminación, sino quienes los que en la vida práctica comúnmente se llaman militantes de base o intermedio. Por lo tanto, la amplitud del proyecto en ese sentido es rescatable. Además, más allá de esa eventual amplitud, que a mi entender es simplemente asumir una realidad, este proyecto brinda garantías a todas las partes, tanto al empresario para actuar como entienda pertinente con los medios jurídicos que tenga a su alcance, como a quien se pueda sentir perjudicado.

Creo que la garantía prevista en el proyecto es la respuesta que daría a esa eventual amplitud de los protegidos.

El tercer aspecto a tener en cuenta es lo que llamo -creo que la señora Diputada Peña se refiere a eso- la inversión de la carga de la prueba. Dije que este proyecto recoge conceptos muy caros al derecho al trabajo, que es un derecho protector y tuitivo, que tiende a igualar una realidad social desigual; es obvio -está admitido desde que existe el derecho al trabajo- la desigual posición que tienen en la sociedad el empresario y el trabajador. De esa desigualdad surge el derecho al trabajo tendiente a la protección, a la igualación de oportunidades, etcétera. Creo que la inversión de la carga de la prueba responde a ese concepto, también demostrado por la práctica. O sea, es mucho más difícil probar que el despido fue por motivos sindicales que por uno legítimo, según el empresario. ¿Por qué? La práctica también nos dice que también existen dificultades y situaciones desiguales; los poderes de dirección de la empresa -para nada cuestionados en este proyecto- demuestran que hay una situación desigual en la realidad, que el mundo del derecho tiende a igualar. Este es uno de los elementos de inversión de la carga de la prueba.

Existe otro elemento, que no ha sido mencionado, que refiere a los gastos del proceso. Es natural que el trabajador no disponga de dinero y que la empresa sí; por eso se la condena, en caso de que pierda el juicio.

SEÑOR RACCIATTI.- Creo que la amplitud de los sujetos amparados que surge del artículo 1º, en realidad es un reflejo del propio artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo número 98, que, como recordara el señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, está ratificado por nuestro país desde 1958 a través de la Ley Nº 12.030. Esta norma se inscribe en la idea de que se protege la actividad sindical, al afiliado, y no exclusivamente al militante o al dirigente. Muchas veces en los casos que se presentan en los organismos de control de la OIT, por ejemplo el Comité de Libertad Sindical, se relacionan con personas que no son dirigentes, sino tan solo estuvieron por constituir la propia organización, que es el momento más controvertido.

Salvo mejor opinión, la redacción sigue casi textualmente el texto del Convenio número 98. La doctrina, en general, dispone que en esos casos se requiere la inversión o el desplazamiento de la carga de la prueba pero, de alguna manera, se debe contemplar que hay una dificultad probatoria, porque es muy difícil probar motivos.

Voy a poner un ejemplo que no tiene que ver con la parte sindical. En la Unión Europea hay una directiva sobre igualdad de tratamiento, sobre no descriminación por razones de sexo, que establece la misma solución. Es decir que si una persona se siente discriminada en el trabajo por razones de sexo, el empleador va a tener que argumentar los motivos que lo llevaron a tomar esa medida, para exonerarse de una sentencia condenatoria. Generalmente, en esas situaciones discriminatorias donde hay que probar motivos, hay que buscar una vuelta para no caer en un pleno subjetivismo, sino utilizar un mecanismo que procesalmente se admite y que recomienda la OIT. La Recomendación Nº 143 establece que se deslice -si no se quiere hablar de inversión de la carga de la prueba- la carga probatoria al empleador.

En Uruguay, alguna vez hemos opinado que eso se puede lograr a través del artículo 139 del Código General del Proceso, que establece que el Juez deberá contemplar las dificultades que pueda tener una de las partes para producir medios de prueba. Creo que eso contempla la idea de lo que puede ser un proceso de tutela de derechos fundamentales.

Ese es el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que hace dos o tres años dictó una sentencia sobre libertad sindical que es muy importante y que también tiene en cuenta las dificultades probatorias que pueden existir cuando hay un proceso en que, eventualmente, existan actos discriminatorios que son difíciles de probar. Entonces, se buscaba probar si eso se había hecho por un motivo justificado.

Esa es la idea general, que respalda lo que ha opinado la doctrina predominante en el Uruguay.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Quisiera hacer una consulta con respecto al artículo 5º, que refiere al Registro de Infractores a la Libertad Sindical, que se llevaría en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la inscripción caducaría dos años después de la fecha en que el infractor hubiese reintegrado o repuesto al trabajador. Esto afecta, inclusive, a las posibilidades de participar en licitaciones.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En mi concepto, esto obedece a un progreso en cuanto a la normativa vigente en este país.

Públicamente, siempre repito que Uruguay es un país que tiene, en algunos casos, bastante legislación y muchos convenios internacionales aprobados, pero también es cierto que tiene una gran brecha entre la teoría del derecho y la realidad.

Hay varios motivos para el incumplimiento. Hay una desigualdad en el mundo social entre el empresario y el trabajador, admitida en toda la doctrina; a veces no se reglamentan las leyes, a veces no se aplican. ¿Por qué digo esto? Porque se ha discutido y se está discutiendo la necesidad de que se demuestre que se ha cumplido con la normativa de cualquier índole existente en el país, por ejemplo, para presentarse a licitaciones públicas o realizar pedidos de precios. Yo creo que es un adelanto que no solamente se exija el cumplimiento de normativas tributarias, sino de normativas sociales y laborales. Este registro podrá tener otra expresión o analizarse de otra manera, pero creo que responde a esa tendencia.

Voy a mencionar otro hecho que demuestra claramente ese giro. El reciente acuerdo institucional firmado entre la Dirección General Impositiva, el Banco de Previsión Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al cual, seguramente, se incorporará en el día de hoy la Dirección Nacional de Aduanas, establece que las inspecciones que realizan los organismos, por supuesto tienen que ver con aspectos tributarios, fiscales, recaudadores, pero también con el cumplimiento de las normativas sociales y laborales. Entonces, bienvenido este tipo de acuerdos institucionales entre organismos en los que se aplican, por lo menos, dos tipos de control: el social y el tributario. Creo que ese artículo responde -más allá de su formulación, que puede ser mejorada- a la concepción de que se violan leyes tributarias, y también leyes sociales, laborales y de seguridad social. Creo que la redacción concreta de este artículo se puede discutir y también si debe o no figurar, pero creo que obedece conceptualmente a esa idea que estamos tratando de llevar adelante.

SEÑOR PRESIDENTE.- El señor Diputado Pablo Abdala había planteado algo referente al derecho comparado. Sé que sobre este tema hay una enorme biblioteca, pero el señor Diputado Abdala estaba interesado en saber qué ocurre en países de la región o en los países más desarrollados con respecto a este tema, es decir, qué establece la legislación comparada que dé base a orientarnos en esta dirección.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En la legislación comparada, creo que Uruguay en materia de derecho de trabajo es un país de avanzada -al menos desde el punto de vista teórico-, por lo menos en la región. Alcanza con ver las discusiones que se dieron, fundamentalmente, en Brasil, con la ratificación o no de los Convenios Nº 87 y Nº 98. En Argentina se da una situación muy diferente y Chile tiene algunos atrasos. Se podrían desarrollar muchos de estos aspectos, pero el doctor Racciatti es un notorio especialista.

SEÑOR RACCIATTI.- Si se busca hacer comparaciones, preferiría referirme primero al panorama de la OIT sobre este tema y luego hablar sobre algún país europeo o de la región.

Como ustedes saben, cuando la OIT tiene un convenio internacional, además, hace una recomendación gemela, que sugiere algo más. El Convenio dice que se deberá establecer una protección adecuada contra todo acto de discriminación por razones sindicales, etcétera, y la recomendación establece que la adecuada protección debería ser, en la medida en que no afecte los principios fundamentales de derecho del país, el reintegro del trabajador despedido. Menciono esto en el caso de que se trate de un despido, porque en ocasiones la discriminación se da a través de una postergación, de un traslado. Ese es el esquema de la OIT y el Comité de Libertad Sindical tiene recopilados numerosos casos.

Generalmente, se subraya la idea de la adecuada protección porque puede haber diferentes formas de protección, y me voy a referir a los diferentes modelos que puede haber. Uno de ellos puede ser la indemnización; no se restituye al trabajador, pero se le paga una indemnización. También hay otro modelo, que sería el más adecuado a la recomendación de la OIT, que señala lo contrario: como están en juego libertades fundamentales, no se trata de una cuestión de precio, sino que debe reponerse la situación al estado anterior a la violación del derecho fundamental.

A veces conviene comparar con los organismos de mayor jerarquía porque, además, son tripartitos. Por ejemplo, el Comité de Libertad Sindical hizo todo esto por consenso y en forma tripartita.

También quisiera hacer referencia a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Ya mencioné una sentencia emitida por este organismo -no recuerdo si es de 2000 o de 2001- por una denuncia que se originó en Panamá por el despido de 270 empleados por razones sindicales. Este juicio llevó muchos años y todavía se está discutiendo la forma en que se va ejecutar la sentencia. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, exclusivamente en función de un artículo del Pacto de San José de Costa Rica, es decir, la Convención Americana de Derechos Humanos, que tiene tres líneas y que establece el derecho de libertad de asociación con fines gremiales, políticos, etcétera, estableció una sentencia de condena: reinstalar a los trabajadores en sus puestos de trabajo, y si ello no fuera posible, reinstalarlos en puestos similares. Y esto no lo hizo con una norma como esta, sino con una que tiene tres líneas y que simplemente consagra la libertad de asociación. O sea que los órganos de mayor jerarquía y prestigio tienden a buscar una restitución integral.

Por otra parte, en los países se utilizan diferentes formas de solucionar estos temas, porque tienen distintas culturas y tradiciones. Es muy difícil hacer una comparación en Uruguay porque no tiene legislación de derecho colectivo del trabajo. El esqueleto de la legislación uruguaya se basa en los convenios internacionales.

En Italia hay un régimen fuerte de protección de la actividad sindical desde 1970, por el que los magistrados pueden ordenar la reinstalación de los trabajadores. Este régimen ha tenido marchas y contramarchas, pero ha contemplado una reinstalación efectiva.

Por otro lado, en Argentina hay un régimen de fuero sindical que también tiene su explicación histórica y que protege en forma muy clara al dirigente, sin perjuicio de utilizar otros mecanismos de tutela de la libertad sindical en general. Quiere decir que hay ejemplos diversos en los cuales puede haber mayor o menor inspiración. Me parece que, en líneas generales, se trata de buscar el fundamento o el ejemplo en documentos de la OIT ratificados por Uruguay.

Cuando uno habla del Convenio Nº 98, está haciendo referencia a ese artículo en particular, pero en realidad está aludiendo a toda la jurisprudencia internacional sobre cómo se interpreta dicho Convenio a través de los órganos de control de la OIT, como la Comisión de Expertos o el Comité de Libertad Sindical. Seguramente, en otros países eso ha facilitado que los magistrados, los jueces, adopten una solución bien fundamentada. Ese es el panorama general.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- En lo que tiene que ver con el artículo 7º, quisiera consultar con referencia a hacer retroactiva al 1º de marzo la aplicación de esta ley en todos los casos que se hayan presentado. Supuestamente, la ley entraría en vigencia en agosto, pero nosotros la haríamos retroactiva al 1º de marzo. Quería saber qué opinión tienen ustedes en cuanto a presentar pruebas con tantos meses de retroactividad.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Ya desde principios de año -aún antes de asumir el Gobierno-, cuando se anunciaron las medidas que iba a tomar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se produjo una especie de movilización muy profunda en el campo de las relaciones laborales, debido a las negociaciones colectivas y los Consejos de Salarios. Así empezaron a producirse estos sucesos que, generalmente, culminaban con el despido. La medida más notoria fue el despido; no hubo otro tipo de discriminación. Me parece que eso responde a una realidad. Es una norma que es reparadora y queda demostrado, sobre todo, en este aspecto. El 1º de marzo comienzan a darse -desde el punto de vista formal- esta serie de conductas. Me parece que el proyecto pretende darle los mismos mecanismos y las mismas garantías a aquellos que por razones de trámite no puedan ser amparados. Sería injusto que algunos perjudicados debido a demoras naturales que se dan en estos casos, pudieran sentirse no amparados por una norma que se apruebe en julio, agosto o setiembre, cuando el Parlamento lo decida. Responde a una realidad. La opción de los redactores del proyecto en cuanto a hacerlo o no retroactivo, en definitiva, se inclinó por lo más justo; de lo contrario, quedarían situaciones sin contemplar.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- ¿Llevan registro de las denuncias?

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Sí; además han sido notorias.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Se podría incluir en este artículo: "sobre las denuncias que ha habido en el Ministerio".

SEÑOR POZZI.- Quienes intervinimos en la redacción de este artículo vemos que la fecha de 1º de marzo tiene relación con el anuncio del resurgimiento de las negociaciones colectivas en el país a través de los Consejos de Salarios. Asimismo, a partir de esa fecha surge entre los trabajadores la necesidad de agremiarse para participar de ese evento, ya que eso implica organizarse. Y también a partir de esa fecha, a raíz de la incentivación de la actividad sindical, empiezan a aparecer las primeras denuncias de despidos.

Como decía el doctor Racciatti, en general los grandes problemas que están teniendo los sindicatos para organizarse parten de que se aborta por la base; se rompe el huevo, entonces el pollo no nace. Por ese motivo la fecha de 1º de marzo nos parece determinante.

SEÑOR BARREIRO.- En el artículo 1º se hace referencia a la participación en actividades sindicales. En el convenio se dice que la participación debe hacerse fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo. Sin embargo, el proyecto no hace referencia a eso. Quisiera saber si no les parece importante aclarar que se necesita la previa autorización de la empleadora para realizar actividades sindicales en horario de trabajo. ¿No creen que omitir eso puede generar dudas y que se interprete que se pueden llevar a cabo actividades sindicales sin autorización durante el horario de trabajo?

SEÑOR PRESIDENTE.- Me quedan dudas acerca de cuál es el proyecto que tiene el señor Diputado Barreiro.

(Diálogos)

——Vemos que lo que está circulando en forma oficial no recoge exactamente la versión a la que se refiere el señor Diputado Barreiro.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Me atrevo a decir que aunque la intención hubiese sido no recoger lo que establece el Convenio Nº 98, no creo que esta ley pudiera derogar a otra, salvo que se hiciera en forma expresa. En definitiva, es una ley de 1953 la que ratificó el Convenio Nº 98. Una sana interpretación no llevaría a concluir que lo que no figure en esta ley, se está derogando. Tendría que hacerse en forma expresa. De todas maneras, me parece acertada la precisión.

SEÑOR BARREIRO.- No estamos en contra de lo que expresa el Convenio, pero pensamos que podía crear dudas. Eso luego lo veríamos nosotros.

(Diálogos)

——Me refería a que al no incluir esa frase en la redacción, se generaban dudas acerca de si el trabajador podía realizar actividades sindicales sin autorización dentro del horario de trabajo. El señor Subsecretario lo aclaró, pero lo que abunda no daña; podemos discutirlo posteriormente.

El artículo 5º dice: "Créase, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Registro de Infractores a la Libertad Sindical [...]". Quisiera saber quién ordena la inscripción en el Registro. Asimismo, me gustaría que me aclararan quién es inscripto en el Registro de Infractores, ¿el que no cumple con el dictamen de la Justicia o el que realizó el acto que la Justicia juzgó equivocado?

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que son preguntas para quienes redactamos el proyecto. De todos modos, pedimos la opinión de los invitados y nos anticipen la opinión del Ministerio sobre este tema.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Yo ya había anotado que se debe establecer que la Justicia debe comunicar el fallo al Registro. Me parece que es un elemento que falta.

Puede haber muchas formas de expresar las infracciones a la libertad sindical, pero si no existe un mecanismo más o menos preciso, se pueden generar dudas. Creo que lo más sano es establecer un mecanismo preciso de comunicación y me parece que debe hacerlo la propia Justicia, el tribunal laboral competente. De no ser así, se crearían dudas acerca de cuáles son las situaciones que se comunican y cuáles no. Sería peor el remedio que la enfermedad y entraríamos en un campo de mucha ambigüedad.

SEÑOR BARREIRO.- Reconozco que desconozco los mecanismos legales, pero me queda la duda de quién es el infractor.

Por ejemplo, si un empresario despide a un trabajador por realizar actividad sindical, la Justicia ordena su reintegro y el empresario lo reintegra, ¿se inscribe o no en el Registro de Infractores? ¿O se inscribe si desconoce el fallo de la Justicia y no reintegra al trabajador despedido?

(Diálogos)

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En aras de que exista seriedad y en la misma línea argumental anterior, pienso que deberían buscarse soluciones muy precisas.

Si la pregunta es si comete la infracción por no cumplir o comete la infracción antes, para mí la respuesta es muy precisa. Creo que la infracción la comete cuando existe dictamen de un órgano competente. Si se quiere dar precisión debemos seguir en la misma línea de la respuesta anterior.

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- El señor Diputado Iturralde me acotaba que esto está claro, ya que se establece: "La inscripción caducará a los dos años de la fecha en que el infractor haya reintegrado o repuesto al trabajador discriminado y abonado la multa correspondiente". Si no lo reintegró, quedará para siempre en el Registro de Infractores.

SEÑOR BARREIRO.- Si hay dictamen de la Justicia y el empleador lo acepta, paga una multa y es sancionado, ¿se le vuelve a sancionar con una inscripción en el Registro de Infractores por dos años? Si se despide a un trabajador, la Justicia falla a favor de este, el empresario lo reintegra cumpliendo con el dictamen de la Justicia y abona la multa, pero se lo castiga con dos años en el registro de infractores, ¿eso no es una doble pena? De esa manera, quedaría inhibido por dos años para presentarse a una licitación, aunque hubiese reintegrado al trabajador y abonado la multa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quienes estuvimos relacionados con esto, pretendíamos que la sanción fuera de tal nivel que desalentara al infractor. Inclusive, sabemos que hay gente que prefiere pagar sumas muy importantes de dinero para no ver más a Fulano o a Mengano. Eso no puede ser de recibo.

También sabemos que hay gente que dice: "Pagamos, reinstalamos -nos podrá gustar más o menos- y quedamos libres". De todos modos, creo que estos temas deberíamos discutirlo en la Comisión. Seguramente, los empresarios tendrán sus reparos sobre el tema.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Tengo unas cuantas discrepancias bastante importantes con la redacción del proyecto, y algunas me parecen graves. Sobre todo discrepo con el artículo 7º, porque creo que se rompe el principio de legalidad al hacer retroactiva una norma en forma absolutamente inconstitucional. Nadie puede ser mandado a hacer lo que la ley no manda ni lo que ella no prohíbe. Si rige el principio de legalidad, esto no puede ser retroactivo.

Estoy absolutamente a favor de la protección de la libertad sindical y de la protección de la actividad que puedan desarrollar los trabajadores a nivel laboral en distintos ámbitos. Creo que es bueno que haya una reglamentación, aunque se han podido hacer muchas cosas sin ella. Recuerdo el caso de una sanción bastante importante al Lloyd's Bank, en el que no necesitamos una norma sino que aplicamos la existente.

Debemos dar protección a esta actividad, pero hay cosas que considero demasiado sesgadas. El tema de la inversión de la carga de la prueba, más allá de hacer lo que decía el doctor Couture en cuanto a crear otras desigualdades para tratar de equilibrar las existentes, desequilibra mucho. Con esto puede generarse que sea más fácil alegar ser perseguido sindicalmente sin presentar algún fundamento.

Cuando estudié Derecho Laboral -no digo con esto que no estoy de acuerdo porque no es el momento para abrir opinión sobre este tema- aprendí que el despido es un acto legítimo. A partir de esta ley me parece que pasa a ser un acto ilegítimo. En el artículo 1º se establece claramente que el despido es nulo. Con esto se produce un cambio importante. El doctor Racciatti, que ha estado vinculado a la Cátedra y que tiene una visión más profunda de la normativa vigente, podrá aclararme el punto. Si se dice que es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, estamos partiendo de un presupuesto -no abro opinión sobre el punto y eso no quiere decir que esté a favor o en contra- y cambiamos los conceptos. Hasta ahora, el despido es un acto legítimo que debe ser indemnizado y que está penado de otra manera. Quien despide debe cumplir determinados requisitos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Seguirá siendo así.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- A partir de ahora, no.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Es cierto que se puede despedir y que existe la indemnización, pero también es cierto que estamos hablando -nada más y nada menos- de uno de los derechos fundamentales reconocido por pactos, convenios y declaraciones de la OIT. No se está cambiando la legislación para considerar ilegítimo lo legítimo porque con el despido va a seguir pasando lo mismo, salvo que se modifique la norma. Pero cuando se trata de la violación de la

Constitución de la República y de una serie de declaraciones internacionales puede declararse que el despido sea nulo. No veo que cambie la situación.

Si lo relativo a las libertades sindicales cambiara, deberíamos dejar de lado la ratificación de los Convenios Nos. 87 y 98, y analizar nuevamente el artículo 57 de la Constitución.

En cambio, los despidos que se dan todos los días están perfectamente legislados y no merecen ninguna duda, más allá de que se comparta esa solución.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Hoy es legal.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Estamos hablando de cosas distintas; no va a ser ilegal el despido. Solo se pretende proteger la arbitrariedad de los despidos; estamos hablando de derechos humanos y de derechos fundamentales del trabajo.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Hoy, un acto de despido por razones sindicales, es válido de acuerdo con la legislación vigente. A partir de la aprobación de esta norma pasa a ser nulo. ¿Es así?

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Así es, señor Diputado. Existe cierta legislación ratificada por el país que establece que ese tipo de despido no puede ser aceptado de acuerdo al orden interno. Es un tema muy específico, que se aparta de la legislación vigente en los despidos normales en las relaciones de trabajo. Por eso expresé al comienzo, que este proyecto de ley habla de "Declárase"; no se modifica lo existente en el país. Lo que sucede es que por ciertas discrepancias la ley no se aplica correctamente porque la jurisprudencia no lo entendía así. Hay convenios y normas internacionales aceptadas por el país que obligan a aplicar este tipo de leyes.

SEÑOR RACCIATTI.- Actualmente, el despido por razones antisindicales es ilícito. El problema es que los Jueces entienden que aunque hayan comprobado que el despido es por razones antisindicales, no tienen una norma legal que los habilite a reinstalar al trabajador. Pero tan ilícito es que condenan por despido abusivo. El despido va a generar su efecto y, el Juez entenderá que no tiene otros elementos para reponer al trabajador. De todos modos, la condena por despido abusivo supone la indemnización por daños y perjuicios. Se trata de un acto ilícito.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero agregar que serán invitados los representantes del PIT-CNT y los sectores empresariales para dar su opinión sobre el tema. En función de todo lo que recojamos, daremos el primer paso de llevarlo al plenario, para que luego se abra en el Senado la otra etapa de la discusión. Agradecemos vuestra presencia.

(Se retiran de Sala las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

(Ingresa a Sala una delegación del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT)

——La Comisión da la bienvenida a la señora Rosario Oiz y a los señores Milton Castellano, Juan José Ramos, Richard Read y Ernest Zelko, representantes del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT.

Oportunamente, se hizo llegar a la Mesa Ejecutiva el proyecto que está considerando esta Comisión, que está imbuido de lo que entendemos es una necesidad coyuntural, que es avanzar paralelamente con la apertura de la negociación colectiva a través de un instrumento que garantice la libertad sindical de los trabajadores en sentido amplio. Se empezó por este proyecto, que nos parece que es un aporte para lograr ese equilibrio que debe existir entre la negociación colectiva y la libertad sindical.

Se trató de incorporar al proyecto una sólida argumentación en sus artículos, tomando textualmente redacciones de convenios internacionales, referencias a la propia Constitución de la República, a la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Además, este proyecto está en sintonía con definiciones del Poder Ejecutivo en esta materia.

No obstante, se creyó oportuno conocer la opinión de todos los actores, y en este caso nos parece muy importante contar con el punto de vista del PIT-CNT sobre el proyecto, que estamos dispuestos a recoger e incorporar a la discusión.

SEÑOR CASTELLANO.- Me permitiría corregir al Presidente de la Comisión en el sentido que más que una necesidad del momento, contar con protección de los fueros sindicales es una necesidad histórica de los trabajadores y del movimiento sindical uruguayo. A lo largo de la historia, incluso desde el inicio de la organización en sindicatos en el país -cuando se organizaban por oficios, hasta por ramas profesiones la instalación de la negociación colectiva, los Consejos de Salarios en 1943 y en todo el proceso posterior-, los fueros sindicales han sido un reclamo permanente y sistemático de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Es un debe de Uruguay en la región y en el mundo, incluso con los Convenios Internacionales suscritos por el país en la OIT. Por lo tanto, para el movimiento sindical el fuero sindical es un viejo reclamo, un clamor.

Las relaciones laborales en el mundo no son equitativas desde el punto de vista de la fuerza, ya que el capital siempre tiene mayores posibilidades que el trabajo. Entonces, si el Estado y la sociedad en su conjunto no protege a las organizaciones que representan a los trabajadores, es imposible pensar en una negociación colectiva ni en las relaciones equitativas entre capital y trabajo.

Creo que la Comisión de Legislación del Trabajo está corrigiendo un error, que era una deuda histórica con los trabajadores y con el movimiento sindical uruguayo. Para nosotros, mucho más importante que el contenido, es la urgencia y la necesidad de que este proyecto se apruebe cuanto antes. Uruguay debería tener una ley de protección de fueros sindicales no ahora, sino hace treinta años.

Naturalmente, los alcances de este tema pueden ser polémicos; si hablamos desde el punto de vista conceptual, el movimiento sindical es partidario de una ley de libertades sindicales amplia e irrestricta, que proteja los fueros sindicales sino que fomente la actividad sindical, como lo determina la Constitución de la República. Muchas veces por aspirar a todo nos quedamos sin nada.

Entonces, venimos a apoyar decididamente este esfuerzo de la Comisión y a reclamar que este proyecto se apruebe lo más rápido posible. Pensamos que el articulado se adapta bastante bien a la situación actual. Si bien el proyecto podría ser más ambicioso, no quiere decir que no tenga una serie de instrumentos de protección muy importantes. Entonces, más que aportar, reclamamos un pronto diligenciamiento, teniendo en cuenta que nuestro sistema representativo es bicameral y que este proyecto tiene que pasar por el Senado.

Nos podríamos referir a graves situaciones de persecución que existen hoy, en medio de esta negociación de los Consejos de Salarios, en sectores de la más variada actividad. Los compañeros presentes, todos los días vemos problemas de persecución sindical. Sin ir más lejos, en las grandes superficies, por ejemplo, la cadena "Multiahorro", en estos días ha habido casos de persecución sindical, y podríamos citar otros.

En definitiva, apoyamos fervientemente esta propuesta y reclamamos la mayor celeridad posible.

SEÑOR RAMOS.- En primer lugar, el reclamo de la urgencia está basado en que todo el andamiaje de la negociación en los Consejos de Salarios puede fracasar por los despidos. Inclusive, algunas empresas ni siquiera aplican el decreto del Poder Ejecutivo por el que se da libre el tiempo de viaje y de negociación en los Consejos de Salarios a los delegados de los trabajadores. Hay empresas importantes, por ejemplo, CONAPROLE, que acaba de descontar a su delegado las horas que estuvo negociando en representación del sindicato de la alimentación. Hay docenas de ejemplos de incumplimiento de todo tipo.

En segundo término, el Ministerio resolvió varios casos, pero se necesita un mecanismo, una normativa, para que no sea el Ministerio el que apague con el extintor cada incendio que se presente en esta situación.

En tercer lugar, quiero recordar que los intentos de convenir con las patronales estos esquemas, están planteados desde hace muchos años. De hecho, el Presidente de la Comisión ha participado formal e informalmente -inclusive alguno de nosotros también- en los últimos quince años, buscando acuerdos con las patronales sobre estos temas, y nunca se llegó a una conclusión.

Por lo tanto, parece claro que en legislación referente a las relaciones laborales, el fuero sindical -y, diría, el de las libertades sindicales, pero sería un proyecto más ambicioso, que llevaría una discusión más larga- requiere que quede establecido con normalidad.

¿Dónde no hay problemas? En aquellos ámbitos donde continuó la negociación colectiva, pese a la desregulación de las relaciones laborales, que son los de la inmensa minoría de los trabajadores privados.

Por lo tanto, nos parece que el proyecto, pese a las objeciones menores que se le puedan hacer, es aceptable y razonable, y cuanto antes entre en vigencia menos dolores de cabeza tendremos, no solo nosotros sino todo el espectro de la relación laboral. Las negociaciones tripartitas fueron de los primeros temas que se plantearon y el sector empresarial nunca trajo una respuesta sobre este esquema. Entonces, no queda más paño para discutir, hay que aprobar el proyecto rápidamente y lo que reste solucionar en materia de libertades sindicales, será tema de discusión bipartito o tripartito, lo que se requiera en cada circunstancia.

SEÑOR READ.- Los compañeros ya han expresado el sentimiento del movimiento sindical. No obstante, siempre hay posibilidades de mejorar los textos, de acuerdo con los intereses que se representen.

Creemos que el articulado del proyecto forma una propuesta que contempla la realidad del movimiento sindical. En medio de la negociación tripartita del Consejo de Salarios -sucede en todos los gremios; puede haber excepciones en algunos gremios organizados-, hay despidos todos los días. En el rubro alimentación, que es el que representamos, hay despidos todas las semanas.

Creemos que es muy acertado el artículo 7º, al hacer retroactivo al 1º de marzo los alcances de este tipo de arbitrariedad, por lo que la premura no solo es por los casos que se den de aquí en más, sino por lo que ya aconteció con los despidos arbitrarios que se produjeron después del 1º de marzo.

Creemos que el proyecto crea una situación de equidad, no diría de mejora, porque los trabajadores vivimos una inequidad durante decenas de años, soportando despidos arbitrarios por algunas leyes que amparaban al empleador, argumentando el despido por mala conducta o por razones de servicio, encubriéndose una persecución sindical que luego, en la Justicia, era imposible probar, salvo en algunos casos. Creo que este articulado deja muy clara la situación, tanto para la parte judicial como para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. También nos parece que hay un reaseguro en cuanto a las empresas que trabajan directa o indirectamente con el Estado, ya que a aquellas que se les constaten violaciones a la norma permanecerían durante dos años en este Registro y, como una sanción, quedarían imposibilitadas de licitar u obtener compromisos de trabajo con el Estado.

Se podrían decir muchas cosas a favor de este proyecto, pero es importante destacar que a los trabajadores nos da la posibilidad de tener una situación de mayor equidad, porque el hecho de contar con ámbitos tripartitos para buscar, consensuadamente, soluciones a los problemas salariales o de relación laboral, se ve totalmente desvirtuado por la cantidad de compañeros que han sido despedidos durante los últimos sesenta días. Por lo tanto, queremos que este proyecto sea aprobado rápidamente para evitar que sucedan este tipo de cosas y también para reivindicar a los compañeros que a partir del 1º de marzo fueron sancionados, despedidos, o se vieron imposibilitados de ejercer la militancia sindical por la persecución interna que existe en muchas empresas.

El movimiento sindical ve con muy buenos ojos este proyecto de ley y reconoce que los firmantes tomaron en cuenta la realidad y plasmaron en este trabajo decenas de años de reivindicaciones, que siempre planteamos sin ser escuchados. Entonces, es bueno que los firmantes hayan recogido en este documento parte de los que hemos reivindicado como CNT y como PIT-CNT.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Quisiera conocer la opinión de los integrantes de la delegación acerca del artículo 2º del proyecto, por medio del cual se otorga al sindicato la posibilidad de presentarse a reclamar por el despido de un trabajador por persecución sindical, en caso de que este no lo haga.

Si el trabajador esgrime ante el sindicato que fue despedido por persecución sindical, pero en su fuero interno sabe que no fue por esa razón sino por otra, no me parece criterioso que el proyecto establezca la posibilidad

de que el sindicato pueda presentarse en nombre del trabajador. Por eso quería conocer la opinión de los invitados al respecto.

SEÑOR READ.- Teniendo en cuenta el ejemplo que da la señora Diputada, damos por hecho que ese trabajador estaba afiliado al sindicato. Por lo tanto, todo afiliado al sindicato tiene derecho a ser defendido por él.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Puede estar en la etapa de intentar organizar un sindicato.

SEÑOR READ.- Si está intentando organizar un sindicato, todavía no tiene dirección a la que consultar.

Pero si el sindicato ya está formado y el trabajador está afiliado, la persona tiene derecho a reclamar a la dirección del sindicato que lo defienda. Luego, los hechos demostrarán si el trabajador tiene o no razón, porque este proyecto de ley no da la razón en el 100% de los casos; puede haber excepciones. En la vida sindical también puede haber casos de mala praxis y eso, el movimiento sindical nunca lo defendió. Si cualquier afiliado entiende que es perseguido por su empleador por pertenecer al movimiento sindical, tiene derecho a trasladar su problema a la dirección del sindicato para que lo defienda; luego los hechos demostrarán si tenía o no razón, pero la dirección del sindicato está obligada a defender a sus afiliados.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- El planteo que hago es en caso de que el trabajador no se presente a reclamar. Si un trabajador es despedido, generalmente, va a tratar de que se le devuelva su trabajo, pero si este no tiene interés en ello, ¿queda en manos de ustedes presentarse a realizar el reclamo aunque el trabajador no tenga interés?

SEÑOR READ.- Esta situación es igual a la de una persona que comete un delito. Por ejemplo, un hombre que golpea a su mujer y ella no lo denuncia, ¿por ello el hombre deja de ser golpeador? ¿La sociedad no tiene que enjuiciarlo? ¿El hombre queda amparado porque la mujer, además de ser víctima del golpeador, lo es de la sociedad que la reprime?

Esto es igual. Si un patrón despide a una persona por razones sindicales y este por equis motivo dice que no desea realizar el reclamo, el sindicato tiene la obligación de denunciar a ese patrón para que no se produzca un segundo despido.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Vamos a suponer que el trabajador es despedido, pero no por razones sindicales.

SEÑOR RAMOS.- Es de recibo la inquietud de la señora Diputada Peña Hernández, por dos razones. Una de ellas es que los sindicatos tienen mecanismos para que los planteos que realice sean por razones sindicales y no por dolo, notoria mala conducta, u otro motivo. Los sindicatos no defienden las situaciones de dolo y de notoria mala conducta. Por lo tanto, el sindicato tiene que defender todas las otras razones.

En Uruguay existen bases de datos, manejadas por algunos, que contienen información acerca de los militantes y de los cuadros sindicales que participaron en los Consejos de Salarios de 1985. Esos empleados, una vez despedidos, jamás son tomados nuevamente. Por lo tanto, si el dirigente hace la denuncia, de todos modos el trabajador queda despedido y no consigue trabajo. Por esa razón está bien que la organización sindical sea la que legalmente pueda hacer el reclamo en lugar del trabajador, pues caso de que no lo haga y sí lo haga el trabajador, este queda fichado. Y puedo dar docenas de ejemplos, porque esto ocurre todos los días en el Uruguay de hoy.

Puedo decir más: solo un sector socioeconómico accede a los trabajos bien remunerados, y puedo dar pruebas de lo que estoy diciendo. Además, las empresas se cuidan mucho de tomar gente que tenga antecedentes sindicales, para no hablar de otro tipo de discriminaciones. Puedo traer a la Comisión grabaciones de entrevistas de trabajo en diversos lugares en las que se pregunta al postulante si estuvo afiliado a un sindicato o fue militante sindical. Esa es una razón excluyente en las empresas para contratar personal.

Por lo tanto, me parece muy bueno que se legitime que el reclamante sea el sindicato y no el trabajador, ya que muchas veces si este reclama sabe que queda fichado y no consigue trabajo. Entonces, es válido que los sindicatos se autorregulen para no reivindicar cualquier cosa como arbitrariedad antisindical o despido antisindical. Pero este riesgo es mucho menor a que ocurra lo contrario: que no se tome un trabajador porque fue militante sindical. Actualmente, hay delegados de los Consejos de Salarios del año 1985 que fueron despedidos y no retomados que hoy no consiguen trabajo, y la única razón es haber sido delegados de los sindicatos.

SEÑOR CASTELLANO.- Voy a hablar del tema desde otro ángulo, intentando interpretar el espíritu del legislador que redactó este párrafo.

Si tomamos las estadísticas, podremos observar que el 80% o el 90% de los despidos por persecución sindical se dan en el proceso de formación del sindicato, no después. Entonces, para la organización sindical no se trata solo de resarcir la situación de una persona que fue afectada, sino también el instrumento de la organización sindical, para que quede vigente.

Voy a referirme a algo que ocurrió en la cadena de supermercados "Disco", una de las empresas más importantes del país. Una trabajadora de esa empresa habló en el acto del 1º de mayo de hace dos años, realizado en Paso Carrasco, y al otro día fue despedida por la Dirección de esa cadena de supermercados. En una actitud loable, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de aquel momento hizo un esfuerzo y aplicó todo su peso para que el señor Cardoso, directivo de esa empresa, líder en el sistema uruguayo, retomara a esta trabajadora. Pero luego, siguiendo un mecanismo que tienen las empresas, llegó a un acuerdo económico con la trabajadora para que no siguiera desempeñándose en dicha empresa. Lo que quiero decir, concretamente, es que un trabajador por organizar un sindicato o hablar en un acto del 1º de mayo es despedido, lo cual afecta todo el instrumento de la organización sindical.

Entonces, es bueno que el sindicato tenga la posibilidad, no solo de defender al trabajador que es afectado, sino también la herramienta de la organización sindical para que esta se mantenga en ese lugar y no sea afectada. Por lo tanto, el sindicato debe velar por las dos cosas: por el delegado que es despedido y porque esa organización sindical se mantenga dentro de la empresa.

SEÑOR POZZI.- La señora Diputada Peña Hernández no es la primera vez que expresa su inquietud.

Por otro lado, creo que los integrantes de la delegación han respondido lo que uno siente. Sabemos que es más complicado lo que ocurre con los sindicatos que están por constituirse, y parte de lo que se plasma en el proyecto apunta a ayudar a que estos se constituyan.

Los sindicatos, una vez que están constituidos -me consta por haberlo vivido desde adentro durante un tiempo- son muy cuidadosos en no defender algo que no refiera a la actividad sindical. Si despiden a alguien, por más dirigente sindical que sea, por una razón que no tiene nada que ver con una reivindicación sindical -porque robó, faltaba o incumplía las normas de la empresa-, el sindicato no lo defiende. Los sindicatos son muy cuidadosos en estos aspectos porque en ello les va la vida, ya que de esas actitudes se desprende la credibilidad que puedan tener. Cualquiera que haya sido dirigente sindical sabe que no se puede defender a un dirigente sindical que haya robado, porque no se defenderá a otro compañero que haya hecho lo mismo. Si se defiende solo por serlo a un dirigente que haya cometido un delito, comenzaremos a defender lo indefendible y perderemos credibilidad. Como dije, los sindicatos han sido muy cuidadosos en ese sentido y creo que lo seguirán siendo, porque en ello va la vida y la representatividad de los dirigentes sindicales.

Por otro lado, todos sabemos que muchas veces las patronales disfrazan de reestructuras lo que en realidad son despidos sindicales. Por eso a veces se ocasionan conflictos, pero los que estamos adentro sabemos que, en realidad, no se despide a la gente por una reestructura, porque se colocó una máquina o se cambió la forma de trabajo. Muchas veces se despide a gran parte de la dirección del sindicato o a compañeros que son clave para que el sindicato pueda seguir caminando.

Por lo tanto, cuando vote este proyecto de ley lo voy a hacer con tranquilidad, porque sé que los dirigentes sindicales del país son muy cuidadosos en este sentido. Reitero, tengo la tranquilidad de que cuando se vote esto seremos muy cuidadosos, porque en ello va lo más caro que tienen los trabajadores, me refiero a la representatividad, la herramienta sindical para poder seguir luchando.

SEÑORA PASSADA.- Sin repetir los motivos que ya están claros y han sido planteados por el movimiento de trabajadores, quisiera ilustrar la situación para dar a conocer la urgencia que implica y así entender por qué la Comisión está tratando que este proyecto de ley pueda concretarse lo más rápidamente posible.

Quisiera comentar algún ejemplo. A los dos días de comenzar nuestra tarea aquí, en el Parlamento, nos encontramos con la terrible situación que vivían las trabajadoras que realizaban la limpieza. Ese es un servicio que está tercerizado; por suerte hoy forman parte del sindicato Luna 1. Dos de las funcionarias que realizaban la limpieza de nuestras oficinas fueron despedidas debido a que el 4 de marzo vinieron a mi despacho para hablar conmigo. Pero debo decir que se logró su reincorporación a instancias de movidas que se hicieron aquí adentro, inclusive, de varios legisladores que sabíamos que tenían este problema desde hace mucho tiempo; además, creo que fue tema de denuncia en esta Comisión. Esto sucedió en pleno Gobierno democrático y en este lugar donde se deberían hacer las normas que protejan y respeten el sentido de equidad.

Por otro lado, este proyecto no solo va a regularizar la rama privada que es el sector más afectado, sino también al sector público. Por ejemplo, en ninguna de las ramas de la educación tiene permitido el uso de las carteleras. La Ley de Educación de 1985 tiene previsto su uso, pero nunca lo reglamentó. Ni siquiera el uso de las carteleras sindicales estaba reglamentado. Se utilizaban las carteleras si había Directores de buena voluntad que lo permitían. Es decir, ni siquiera se podía realizar la comunicación entre los trabajadores de la educación. Asimismo, podían ser castigados con los informes de inspección. Al no existir el fuero sindical, al realizar su actividad se veía comprometido en su trabajo.

Por lo tanto, es un derecho que regula las relaciones laborales y que este país tendría que tener desde hace mucho tiempo. Lo que sucede es que antes, los representantes del Gobierno iban a las reuniones de la OIT, aprobaban y firmaban los convenios, pero luego los distintos Ministerios de Trabajo no los cumplían. Pienso que esto va a ayudar. Creo que amerita que la Comisión acelere este proceso para que dentro de pocos días esta no se transforme en un ámbito que tenga que recibir a los trabajadores que son despedidos en el pleno de los Consejos de Salarios.

Más allá de las diferencias que puedan existir, en este caso debemos tomar la responsabilidad en forma conjunta. Hay momentos en que la historia marca que tenemos que estar a la altura de las consecuencias.

Con respecto a las libertades sindicales, creo que nos va a dar el tiempo para incluir todo aquello que no está aquí en ese marco tripartito, que saludamos, que se está ejerciendo desde el Gobierno.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos mucho la presencia de los invitados. Incorporaremos a nuestra discusión los aportes que nos han hecho.

Reitero que la Cámara de Industrias y la Cámara de Comercio estaban convocadas para la sesión de ayer, pero lamentablemente, comunicaron que tenían dificultades para venir. Por lo tanto, fijamos una sesión extraordinaria para el martes 21 a fin de recibirlas. Si no se reúnen con la Comisión de Diputados tendrán tiempo de hacerlo con la del Senado. Es importante para nosotros que esto salga lo más rápidamente posible.

Se levanta la reunión.